



BATENDO OU TIRANDO O MARTELO? A FRAGILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA E O ESVAZIAMENTO DAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS COMO INSTRUMENTO DE NECROPOLÍTICA

Hitting or lifting the hammer? The eroding of labor rights during the pandemic and the hollowing out of public institutions as a tool of necropolitics

Elisabeth Baraúna* 

RESUMO: O texto tem por objetivo refletir sobre as modificações legislativas mais recentes no mundo do trabalho, especialmente no campo judicial, em se tratando do reflexo do comportamento da classe trabalhadora, dos tribunais e demais sujeitos do âmbito laborativo, institucional ou não, desde a reforma trabalhista de 2017, ponderando dados das entidades responsáveis por amparar e viabilizar as políticas públicas trabalhistas, vislumbradas a precarização e desigualdades agravadas pela pandemia de 2019, que podem corroborar medidas errôneas, possivelmente configurando atos que fundamentam o conceito de necropolítica.

PALAVRAS-CHAVE: direito do trabalho; necropolítica; reforma trabalhista; política pública; precarização; Poder Judiciário.

ABSTRACT: The text aims to reflect on the most recent legislative changes in the world of work, especially in the judicial field, in terms of the reflection of the behavior of the working class, the courts and other subjects in the institutional or non-institutional labor sphere, since the 2017 labor reform, considering data from the entities responsible for supporting and enabling public labor policies, in view of the precariousness and inequalities aggravated by the 2019 pandemic, which may corroborate erroneous measures, possibly configuring acts that underpin the concept of necropolitics.

KEY-WORDS: labor law; necropolitics; labor reform; public policy; precariousness; judiciary.

INTRODUÇÃO

Através de estudos bibliográficos e documentais, observa-se que a reforma trabalhista no Brasil, inicialmente implementada pela Lei nº 13.467/2017, teve como objetivo central alterar a regulação das relações de trabalho e enfraquecer as instituições públicas, com destaque para a Justiça do Trabalho.

* Doutora e Mestre pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio). Pesquisadora dos grupos TRAPPUS – Trabalho e Políticas Públicas (PUC-Rio) e NPA – Núcleo de Pesquisa Antirracismo (UFRGS). Vice-Presidente da Comissão de Defesa do Consumidor da OAB-RJ.

Submissão em: 22/07/2025 | Aprovação em: 26/06/2026

Editora: Cristina Tereza Gaulia 



Essa reforma introduziu obstáculos significativos ao acesso à Justiça, criando um ambiente jurídico menos favorável à proteção dos direitos trabalhistas. Ao contrário do que se argumenta em defesa da reforma, a litigiosidade trabalhista não é resultado de um excesso de detalhamento das obrigações laborais, mas sim do descumprimento sistemático das normas de proteção ao trabalho por parte dos empregadores. Esse aumento nas demandas judiciais acompanha o crescimento das demissões e das violações à legislação trabalhista, em um contexto em que as penalidades reduzidas não desestimulam as infrações aos direitos dos trabalhadores.

Dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2017) confirmam que grande parte das ações trabalhistas visa tão simplesmente ao pagamento de verbas rescisórias, horas extras e o reconhecimento do vínculo empregatício que foi deliberadamente ocultado pelos empregadores.

Tratamos do pleito do óbvio, do incontestado, no qual a "segurança jurídica" promovida pela contrarreforma é, na realidade, uma garantia para os empregadores de que poderão descumprir as normas mínimas de proteção ao trabalho sem enfrentar consequências significativas, deixando os trabalhadores em uma situação de maior insegurança e instabilidade. A reforma, ao priorizar o negociado sobre o legislado, representa uma guinada privatista que favorece a liberdade contratual, frequentemente em detrimento dos direitos trabalhistas.

A Constituição Federal de 1988 reconhece a negociação coletiva como instrumento legítimo de composição dos interesses entre capital e trabalho, desde que respeitado o núcleo essencial dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Embora a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) tenha ampliado as hipóteses de prevalência do negociado sobre o legislado, especialmente por meio do artigo 611-A da CLT, tal prevalência não é absoluta.

O próprio sistema jurídico estabelece limites materiais à negociação coletiva. O artigo 611-B da CLT prevê um conjunto de direitos indisponíveis que não podem ser reduzidos ou suprimidos por convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Entre eles, destacam-se as normas de identificação profissional, o seguro-desemprego, os depósitos do FGTS, o salário mínimo, o décimo terceiro salário, a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno, o repouso semanal remunerado, as férias anuais remuneradas, a licença-maternidade, a licença-paternidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho e os direitos relacionados à aposentadoria.

Tais limitações encontram fundamento no artigo 7º da Constituição Federal, que estabelece o patamar civilizatório mínimo de proteção social do trabalhador. Assim, embora a reforma tenha ampliado os espaços de negociação coletiva, a ordem jurídica brasileira continua impondo freios constitucionais e legais destinados à preservação dos direitos fundamentais trabalhistas.

O cenário obtido reforça um quadro de precarização, no qual a flexibilidade é um fixo componente estrutural do mercado de trabalho brasileiro. Esse mercado é caracterizado por alta

rotatividade da mão de obra, baixos salários e grande heterogeneidade nas condições de trabalho, o que torna ainda mais necessária a atuação de instituições públicas fortes e eficazes para garantir a proteção dos trabalhadores.

Além disso, pode-se constatar que a contrarreforma trabalhista apresenta profundas contradições em seu texto. Embora justificada pela necessidade de fortalecer os sindicatos e garantir a livre manifestação das vontades, ela, paradoxalmente, limita a participação dos sindicatos dos trabalhadores em processos fundamentais, como a assistência obrigatória nas rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano de duração. Ademais, ao eliminar a contribuição sindical obrigatória, a reforma fragiliza financeiramente essas organizações, comprometendo sua capacidade de defender os direitos dos trabalhadores.

Recentemente, vislumbra-se a discussão dos tribunais superiores sobre fenômenos não contemporâneos, porém hoje chancelados, como a “pejotização” e sua legalidade sobre a política pública trabalhista e os interesses reais do conjunto legislativo, executivo e patronato em face da classe trabalhadora.

Nesse sentido, percebe-se que os principais alvos da reforma trabalhista são a legislação pública de proteção ao trabalho, as organizações sindicais dos trabalhadores e as instituições encarregadas de fiscalizar o cumprimento das normas laborais e de concretizá-las através de decisões judiciais.

Conforme argumentado por Teixeira et al. (2017), a reforma não apenas enfraquece essas instituições, mas também promove uma lógica de desregulamentação que coloca em risco as conquistas históricas da classe trabalhadora no Brasil. Assim, a reforma trabalhista, ao promover a flexibilização e a prevalência do negociado sobre o legislado, representa um retrocesso significativo na proteção dos direitos dos trabalhadores e na garantia de condições dignas de trabalho.

É também importante considerar a narrativa dos defensores da reforma trabalhista que frequentemente argumentam que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Justiça do Trabalho são responsáveis pela crescente litigiosidade no Brasil. Eles alegam que o conteúdo regulatório das normas e as decisões judiciais estimulam o aumento de processos, gerando insegurança jurídica. Reforçam a ideologia ao ponderar que para aliviar esse problema, a reforma trabalhista de 2017 implementou medidas que impõem obstáculos ao acesso à Justiça, como a exigência de pagamento de custas processuais pelo reclamante que, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita, não comparece à audiência sem justificativa.

Ora, essa mudança impactou de imediato e diretamente o sistema de acesso à justiça, dificultando a concretização do direito constitucional ao Judiciário para os trabalhadores mais vulnerabilizados. Além disso, a reforma introduziu a responsabilidade dos beneficiários da justiça

gratuita pelos honorários periciais quando são sucumbentes (perderam a demanda), estabelecendo que esses honorários possam ser deduzidos do crédito reconhecido em sentença.

A reforma torna-se um tanto quanto cruel também quando traz a figura da sucumbência recíproca, impondo ao trabalhador a obrigação de pagar os honorários do advogado da parte contrária, o que pode ser deduzido do valor do crédito trabalhista reconhecido judicialmente. Essa medida, além de desestimular o ajuizamento de ações trabalhistas, restringe o acesso à justiça para os trabalhadores, que já enfrentam uma disparidade econômica em relação aos empregadores.

Outro argumento levantado pelos defensores da reforma é o suposto "ativismo judicial" praticado por magistrados e ministros do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, ao interpretarem as normas e editarem súmulas, extrapolariam suas funções. A reforma, então, introduziu mecanismos para conter esse ativismo, incentivando a solução extrajudicial de conflitos por meio do processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. No entanto, é sabido que essa medida pode institucionalizar fraudes aos direitos dos trabalhadores, uma vez que acordos homologados sem real conflito podem resultar em prejuízos aos direitos trabalhistas. Além disso, pode aumentar o número de processos na Justiça do Trabalho, transformando-a em uma mera homologadora de acordos extrajudiciais privados e potencialmente lesivos aos trabalhadores.

O conceito de necropolítica, formulado por Achille Mbembe, constitui o referencial teórico central deste estudo. A expressão designa formas de exercício do poder que, direta ou indiretamente, expõem determinados grupos sociais à precarização extrema da vida, à vulnerabilidade econômica e à exclusão sistemática de mecanismos de proteção estatal. No âmbito trabalhista, tal conceito permite analisar políticas públicas, reformas legislativas e decisões institucionais que contribuem para ampliar situações de insegurança social e econômica para segmentos historicamente vulnerabilizados da população trabalhadora.

1 REFLEXOS DAS MODIFICAÇÕES LEGISLATIVAS LABORATIVAS NO JUDICIÁRIO E NA POLÍTICA PÚBLICA TRABALHISTA

Com o objetivo de controlar o "ativismo judicial", a reforma estabeleceu limites à atuação dos magistrados, determinando, por exemplo, que as súmulas e enunciados de jurisprudência do TST e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) não podem restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações não previstas em lei. Essa limitação à jurisprudência visa a reduzir a interpretação judicial, que, segundo os reformistas, extrapola o papel dos juízes.

Além disso, a reforma tarifou o dano moral e limitou a atuação da Justiça do Trabalho na análise de convenções e acordos coletivos, restringindo-se à conformidade dos elementos essenciais do

negócio jurídico, com base no artigo 104 do Código Civil¹, e respeitando o princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. Essa perspectiva, entretanto, ignora que o princípio da autonomia da vontade deve ser equilibrado pelo princípio da proteção, sendo que a reforma introduz uma aplicação rígida do “*pacta sunt servanda*”², que pressupõe uma igualdade de condições entre as partes que nem sempre existe nas relações de trabalho.

Não obstante o já analisado, a reforma ainda limitou o poder dos juízes ao restringir a desconsideração da personalidade jurídica, estabelecendo o uso da Taxa Referencial (TR) para atualização de créditos trabalhistas e impedindo a inserção dos executados no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT) ou em sistemas de proteção ao crédito antes de 45 dias após a citação. Essas medidas dificultam a responsabilização dos empregadores e afetam negativamente a eficácia das execuções trabalhistas.

Entretanto, os dados fornecidos pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) e pelo TST revelam a falácia dos argumentos justificadores dessas medidas. A partir de 2013, houve uma redução no número de magistrados por habitante, o que contribuiu para o aumento da sobrecarga de trabalho nos tribunais, mesmo com o número crescente de processos ingressados.

Em 2016, antes da nova lei trabalhista por exemplo, foram ajuizados 29,4 milhões de processos, um aumento de 5,6% em relação ao ano anterior, enquanto o número de processos baixados cresceu apenas 2,7%. Isso levou ao acúmulo de 79,7 milhões de processos pendentes de solução definitiva ao final de 2016.

Esses dados demonstram que a Justiça do Trabalho, responsável por apenas 6,8% dos processos pendentes, não pode ser considerada a principal responsável pela suposta crise de litigiosidade no sistema judicial brasileiro. Na verdade, a reforma trabalhista, ao impor barreiras ao acesso à justiça e limitar os direitos dos trabalhadores, compromete a eficácia do sistema judicial e prejudica o equilíbrio nas relações de trabalho. A verdadeira causa da litigiosidade crescente pode ser atribuída à insuficiência de recursos e à sobrecarga de trabalho nos tribunais, e não ao ativismo judicial ou ao conteúdo das normas trabalhistas.

Em análise recente, através do Relatório Geral da Justiça do Trabalho de 2023³, o TST avaliou que as três principais atividades econômicas que registraram o maior número de novos casos na

1 O artigo 104 do Código Civil Brasileiro determina que, para ser válido, um negócio jurídico precisa preencher os seguintes requisitos: agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei.

2 A expressão *pacta sunt servanda* – do latim, “pactos devem ser respeitados” ou “acordos devem ser cumpridos” – é utilizada para designar um princípio clássico da teoria dos contratos, segundo o qual haveria obrigatoriedade em cumprir o que foi acordado em contrato.

3 Disponível em: <https://tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatorio-geral>. Acesso em: 10 ago. 2024.

Justiça do Trabalho foram os Serviços Diversos, com 21,2% dos casos, seguidos pela Indústria, com 17,9%, e o Comércio, com 11,1%.

Os temas mais recorrentes nesses processos incluíram horas extras, multa de 40% do FGTS, adicional de insalubridade, multa do artigo 477 da CLT e verbas rescisórias, indicando que a maior parte das demandas apresentadas à Justiça do Trabalho envolve o inadimplemento de direitos trabalhistas básicos. Ao final de 2022, o saldo de processos, somado aos recebidos em 2023, totalizou 5.394.819 casos a serem solucionados. Desse total, 54,3% estavam na Primeira Instância, 29,1% na Segunda Instância, e 16,6% no Tribunal Superior do Trabalho (TST).

O Relatório Geral da Justiça do Trabalho busca sintetizar informações sobre a tramitação desses processos utilizando indicadores estatísticos como "Total a julgar por Magistrado" e "Total a julgar por servidor da Área Judiciária". Esses indicadores permitem avaliar a carga de trabalho média na Justiça do Trabalho.

Em 2023, verificou-se que cada Juiz do Trabalho tinha, em média, 1.045 processos a serem resolvidos, cada Desembargador do Trabalho, 3.118, e cada Ministro do TST, 33.236 processos. Além disso, cada servidor em atividade na Área Judiciária das Varas do Trabalho era responsável por 129 processos, enquanto no TRT esse número era de 205 por servidor, e no TST, 576 por servidor.

Em comparação, de modo mais generalizado das litigâncias, o Relatório Justiça em Números de 2016 (CNJ, 2016) revela que, ao contrário do que se pode supor, a Justiça do Trabalho não é o ramo do Judiciário que concentra o maior número de novos processos. A Justiça Estadual, responsável por 68,1% das novas ações, e a Justiça Federal, com 12,9%, ultrapassam significativamente a Justiça do Trabalho, que responde por apenas 13,3% dos novos processos. Esse dado contraria a narrativa de um suposto “excesso de judicialização” na Justiça do Trabalho em comparação com outros ramos do Judiciário, um argumento frequentemente utilizado para justificar reformas que buscam restringir o acesso à Justiça Trabalhista. Note-se que, recentemente divulgado, o Sumário Executivo da Justiça em Números 2024⁴, ano base 2023, mantém o perfil de demandas no Judiciário, onde a justiça do trabalho efetivamente não concentra crescimento expressivo em demandas.

O crescimento do número de ações trabalhistas, conforme destacado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ), é uma realidade observada desde a promulgação da Constituição de 1988 até 2016, com exceção do ano de 2010, quando se registrou uma queda no percentual de novos ajuizamentos. Após uma breve estabilização, o número de ações voltou a crescer em 2015, evidenciando a persistente demanda por soluções judiciais na esfera trabalhista.

4 Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2024/06/sumarioexecutivo-justica-em-numeros-2024.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2024.

Segundo os dados do CNJ, mais de 60% das ações trabalhistas estão relacionadas à rescisão do contrato de trabalho, enquanto 19,29% envolvem questões sobre remuneração e verbas indenizatórias. Esses dois temas somados representam mais de 80% das ações, o que sugere que a maior parte das demandas na Justiça do Trabalho está diretamente ligada à instabilidade no emprego e não exclusivamente ao pagamento de direitos básicos, como salários e verbas rescisórias.

Esse panorama reflete um mercado de trabalho marcado pela precarização e pela descontinuidade dos vínculos empregatícios, que levam os trabalhadores a buscar a Justiça do Trabalho para garantir direitos fundamentais. No entanto, o relatório também aponta um grave problema na fase de execução das sentenças. O acúmulo processual, com alta taxa de congestionamento, dificulta a efetividade da tutela jurisdicional. Em 2016, o Judiciário brasileiro possuía um acervo de 80 milhões de processos pendentes, sendo 51,1% destes na fase de execução. Destes, 75% eram execuções fiscais, responsáveis por grande parte do congestionamento do Judiciário, com uma taxa de 91% de congestionamento apenas em 2016.

Na Justiça do Trabalho, o impacto da execução é particularmente significativo. Apesar disso, o Tribunal Regional do Trabalho se destaca pela alta taxa de conciliação, solucionando 26% dos casos por meio de acordos, percentual que aumenta para 40% quando se considera apenas o primeiro grau de jurisdição. Esse dado sublinha o papel essencial da conciliação na Justiça do Trabalho como meio de aliviar a sobrecarga processual e garantir uma solução mais rápida e eficiente para os litígios trabalhistas.

O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho no Brasil, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), tem como função primordial assegurar que as condições de trabalho sejam seguras, saudáveis e compatíveis com a dignidade humana. Para cumprir essa missão, os Auditores-Fiscais do Trabalho possuem poderes de polícia administrativa, permitindo-lhes fiscalizar o cumprimento da legislação trabalhista nacional e das convenções internacionais pertinentes. No entanto, a Reforma Trabalhista de 2017 trouxe impactos significativos para a efetividade da Inspeção do Trabalho, revelando uma fragilização das normas de proteção ao trabalho que compromete a eficácia desse sistema.

A reforma teve efeitos adversos em várias dimensões da inspeção trabalhista. Primeiramente, ao enfraquecer as normas públicas de proteção ao trabalho, a reforma prejudicou a estrutura necessária para uma fiscalização eficaz. A falta de uma estrutura robusta de fiscalização compromete a aplicação das normas, uma vez que a eficácia das regulamentações depende de uma fiscalização efetiva e abrangente.

Além disso, a reforma introduziu novas modalidades de contratação e flexibilizou a relação de emprego, criando obstáculos significativos para a atuação dos auditores-fiscais. A introdução do

trabalho intermitente e a ampliação da terceirização, por exemplo, trouxeram desafios adicionais para a fiscalização, uma vez que essas modalidades podem ser utilizadas para disfarçar a real natureza das relações de trabalho. A permissão para a terceirização irrestrita e a nova definição de trabalho autônomo, mesmo quando existe continuidade e exclusividade na prestação de serviços, legitima formas de contratação que anteriormente eram consideradas fraudulentas ou burladoras do sistema de proteção trabalhista.

Essas mudanças resultaram na criação de novas formas de contratação que se sobrepõem aos direitos trabalhistas estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e pela Constituição Federal de 1988. A CLT e o artigo 7º, inciso I, da Constituição garantem ao trabalhador uma relação de emprego protegida, mas a reforma fragilizou esse direito ao permitir ajustes individuais que podem excluir direitos assegurados por normas de ordem pública. A legitimação de certos ajustes, como compensações de jornada e acordos individuais, pode enfraquecer a proteção oferecida pelas leis trabalhistas e dificultar a atuação dos auditores-fiscais.

A antiga Lei do Trabalho Temporário (Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974) e a Súmula nº 331 (2011) do Tribunal Superior do Trabalho (TST) estabeleciam limites claros para modalidades de contratação temporária e terceirização. Com a flexibilização promovida pela reforma, esses limites foram ampliados e muitas das modalidades antes regulamentadas passaram a ser consideradas aceitáveis, o que dificulta a atuação dos auditores-fiscais na identificação e correção de irregularidades.

A penalização dos infratores é uma medida repressiva essencial para a proteção dos direitos trabalhistas, mas a ausência de uma regulamentação clara e de mecanismos de fiscalização efetivos limita a capacidade do Estado de agir contra práticas ilegais. A impunidade para ilícitos trabalhistas, muitas vezes incentivada pela flexibilização das normas, contribui para a continuidade de práticas prejudiciais aos direitos dos trabalhadores.

Dessa forma, a reforma trabalhista impactou diretamente a fiscalização do trabalho ao enfraquecer a capacidade dos auditores-fiscais de garantir o cumprimento das normas de proteção social. A diminuição do orçamento público e as restrições impostas pela Emenda Constitucional nº 95/2016, que limita os gastos públicos, agravaram a situação, tornando o trabalho de fiscalização mais desafiador e menos eficiente. A análise contínua da atuação desses servidores e do Ministério Público do Trabalho é crucial para entender os efeitos da reforma e para ajustar as políticas de fiscalização conforme necessário.

Além disso, em uma melhor oportunidade, é pertinente comparar as reformas trabalhistas brasileiras com outras internacionais para identificar similaridades e diferenças, avaliar as melhores práticas para assegurar a proteção dos direitos trabalhistas em um contexto globalizado e em rápida

transformação, considerando os atuais episódios que transfiguraram a nossa sociedade de forma célere, e alguns casos precoces, com o acometimento de crise sanitária mundial de 2019.

1.1 A expansão da pejotização e seus impactos sobre a política pública trabalhista

Entre os fenômenos mais relevantes do mercado de trabalho brasileiro contemporâneo destaca-se a crescente expansão da chamada "pejotização", prática pela qual trabalhadores são contratados mediante constituição de pessoa jurídica para prestação de serviços, afastando-se formalmente a incidência da legislação trabalhista. Embora a utilização de pessoas jurídicas para a prestação de serviços não constitua, por si só, uma ilegalidade, o fenômeno passou a ocupar posição central no debate jurídico nacional em razão de sua utilização recorrente como mecanismo de substituição de vínculos empregatícios típicos.

Historicamente, a caracterização da relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro fundamenta-se nos requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente a pessoalidade, a habitualidade, a onerosidade e a subordinação. Nessa perspectiva, a constituição de pessoa jurídica não afastaria, por si só, a incidência da legislação trabalhista quando presentes os elementos caracterizadores da relação empregatícia.

Entretanto, a partir da ampliação dos processos de terceirização e flexibilização das relações laborais, consolidou-se um movimento de valorização da autonomia privada e da liberdade contratual nas relações de trabalho. Tal processo ganhou especial impulso com as alterações legislativas promovidas pela Lei nº 13.429/2017 e pela Lei nº 13.467/2017, que ampliaram significativamente as possibilidades de terceirização das atividades empresariais.

No âmbito jurisprudencial, destaca-se o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e do Recurso Extraordinário nº 958.252, com repercussão geral reconhecida (Tema 725), nos quais o Supremo Tribunal Federal firmou entendimento pela licitude da terceirização em quaisquer etapas do processo produtivo, inclusive na atividade-fim das empresas. Na oportunidade, o Tribunal reconheceu que a terceirização constitui modelo legítimo de organização produtiva, desde que preservados os direitos assegurados pela legislação aplicável aos trabalhadores envolvidos.

Embora tais decisões tenham representado importante marco na redefinição dos limites da organização empresarial, também provocaram intenso debate acerca de seus impactos sobre a proteção social do trabalho. Parte significativa da doutrina trabalhista sustenta que a ampliação das formas de contratação indireta pode contribuir para o enfraquecimento dos mecanismos tradicionais

de proteção jurídica, reduzindo o alcance das garantias associadas à relação de emprego típica e ampliando a fragmentação da representação coletiva dos trabalhadores.

O fenômeno tornou-se ainda mais complexo com a expansão das plataformas digitais de trabalho. Empresas de transporte por aplicativos, entregas e prestação de serviços digitais passaram a estruturar suas atividades mediante modelos que qualificam os trabalhadores como autônomos ou microempreendedores individuais, afastando formalmente o reconhecimento do vínculo empregatício. Tal realidade tem produzido crescente litigiosidade e intenso debate nos tribunais brasileiros acerca dos critérios jurídicos adequados para a identificação da subordinação em ambientes digitais.

Nesse contexto, a discussão acerca da pejetização ultrapassa a mera análise contratual individual, alcançando a própria formulação das políticas públicas trabalhistas. Isso porque a expansão de formas contratuais desvinculadas da proteção típica do emprego repercute diretamente sobre a arrecadação previdenciária, o financiamento da seguridade social, a atuação fiscalizatória do Estado e a efetividade dos direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição Federal.

Observa-se, ainda, que a crescente utilização dessas modalidades de contratação desafia instituições historicamente responsáveis pela proteção do trabalho, como a Inspeção do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho e a Justiça do Trabalho. A dificuldade de enquadramento jurídico das novas formas de prestação de serviços tem provocado interpretações divergentes e contribuído para um cenário de insegurança jurídica tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

Sob a perspectiva crítica adotada neste estudo, a expansão da pejetização pode ser compreendida como parte de um movimento mais amplo de flexibilização das relações laborais, no qual a redução da incidência dos mecanismos clássicos de proteção social transfere parcela significativa dos riscos econômicos da atividade produtiva para os trabalhadores. Tal processo assume especial relevância quando analisado em conjunto com os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 e das medidas excepcionais implementadas durante a pandemia da covid-19, compondo um quadro de progressiva fragilização institucional, que repercute diretamente sobre as condições de vida e trabalho de parcelas vulnerabilizadas da população economicamente ativa.

Dessa forma, o debate contemporâneo sobre pejetização não se restringe à definição técnica da existência ou não de vínculo empregatício em casos concretos. Trata-se, sobretudo, de uma discussão acerca dos limites da flexibilização contratual, do papel das instituições públicas trabalhistas e da capacidade do Estado de assegurar a efetividade dos direitos fundamentais sociais em um contexto marcado por profundas transformações tecnológicas, econômicas e organizacionais do trabalho.

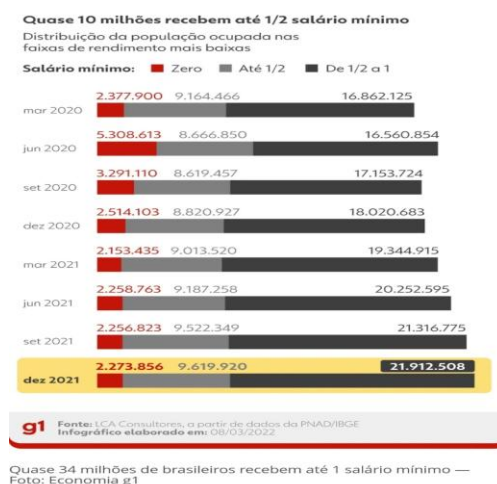
2 ANO 2020: DIREITOS TRABALHISTAS OU NECROPOLÍTICA TRABALHISTA

O vilipêndio da classe trabalhadora, evidenciado pela precarização das condições de trabalho, aumento do desemprego, subemprego e pela crescente desvalorização dos direitos trabalhistas, é um fenômeno que se intensificou no Brasil entre 2016 e 2022. Esse período é marcado por transformações legislativas significativas, como a reforma trabalhista de 2017 (Lei n.º 13.467/2017), e por crises econômicas e sanitárias, como a pandemia de covid-19. A combinação desses fatores resultou em um cenário de fragilidade e instabilidade para a classe trabalhadora, afetando ocupados, contratados em condições precárias, desempregados, desocupados e desalentados.

De acordo com o IBGE⁵, o número de trabalhadores subocupados por insuficiência de horas (aqueles que trabalham menos de 40 horas semanais, mas gostariam de trabalhar mais) atingiu cerca de 7,7 milhões de pessoas em 2021. Além disso, o contingente de trabalhadores informais, sem carteira assinada no setor privado, chegou a 39,1 milhões de pessoas no segundo trimestre de 2022, representando 40,2% da força de trabalho ocupada.

Autores como Graça Druck e Roberto Veras (2020) destacam que essas transformações contribuem para a fragilização do tecido social e para a perpetuação de um ciclo de pobreza e desigualdade. Além disso, o aumento do número de desalentados – aqueles que desistiram de procurar emprego por falta de oportunidades – revela um cenário de desesperança e exclusão social, resultando em impactos econômicos e sociais significativos, que podem ser quantificados como se observa no gráfico 01 a seguir.

Gráfico 1– População ocupada nas faixas de rendimentos mais baixas



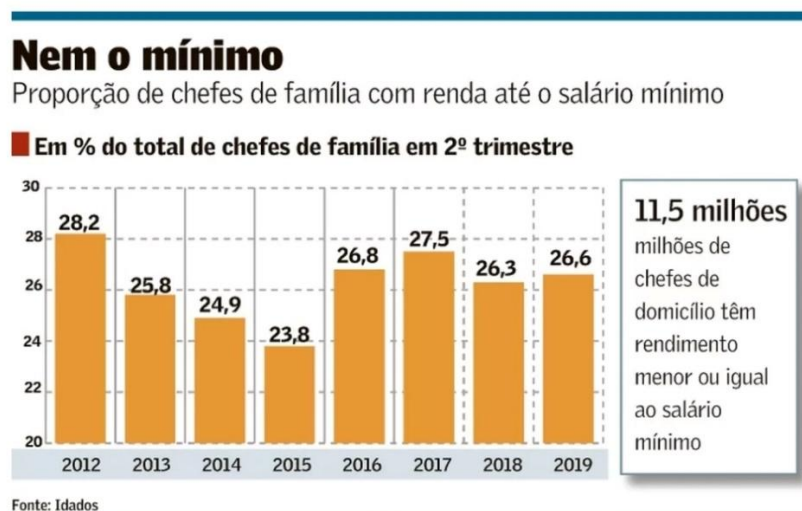
Fonte: Pnad-IBGE /Economia G1 (2022)

⁵ PNAD/IBGE 2022 – ano base 2021.

O gráfico acima corrobora as ponderações de Veras e Druck (2020), retratando em dados o caso de exclusão social e pobreza no momento pós-crise aguda da pandemia no Brasil, durante o qual 34 milhões de brasileiros receberam somente até-1 (um) salário mínimo.

O período de 2016 a 2022 marca um período de intensificação do vilipêndio da classe trabalhadora no Brasil, caracterizado por precarização crescente, aumento do desemprego, subemprego e informalidade. As mudanças legislativas e as crises enfrentadas durante esse período contribuíram para agravar a vulnerabilidade dos trabalhadores. A análise jurídica e estatística demonstra a necessidade urgente de políticas públicas que restabeleçam a proteção dos direitos trabalhistas e promovam um mercado de trabalho mais justo e equitativo, como indicam os alarmantes dados que se apresentam ao longo dos anos, tais como os que demonstram que milhares de famílias não conseguem angariar nem 1 (um) salário mínimo, conforme o gráfico 2.

Gráfico 2 – Proporção de chefes de família com renda até o salário mínimo



Fonte: Idados.

Quando se problematiza a adoção do conceito de necropolítica, é em razão da afetação de maneira desproporcional de grupos sociais historicamente marginalizados, como trabalhadores negros, indígenas, mulheres e jovens. A resposta das políticas públicas trabalhistas nesse contexto revelou uma faceta de "necropolítica" no viés do direito do trabalho, na medida em que determinadas ações, ou a falta delas, resultaram na perpetuação e agravamento das desigualdades sociais. Esse cenário se refletiu nas leis emergenciais adotadas e na jurisprudência recente, que tratou da proteção ao trabalho e à saúde do trabalhador em tempos de crise.

O conceito de necropolítica, cunhado por Achille Mbembe (2011), refere-se à capacidade do Estado de decidir quem deve viver e quem deve morrer, frequentemente através de políticas que privilegiam determinados grupos sociais em detrimento de outros. No contexto trabalhista brasileiro

durante a pandemia, essa necropolítica manifestou-se pela exclusão de trabalhadores mais vulneráveis das proteções mínimas, expondo-os ao risco de contaminação, desemprego e desamparo social.

O que se observou no contexto pandêmico foi um abalo muito sério nos lares brasileiros; as perdas de pessoas, de postos de trabalho e o declínio social trouxeram números que merecem atenção para uma ingerência estatal no escopo de recuperar a dignidade da nação. Veja o gráfico nº 3, em que se evidencia a questão da população brasileira ocupada em meio à crise global por faixa de rendimento de até 1 salário mínimo em recorde em 2021, totalizando quase 34 milhões de cidadãos que vivem na miserabilidade extrema.

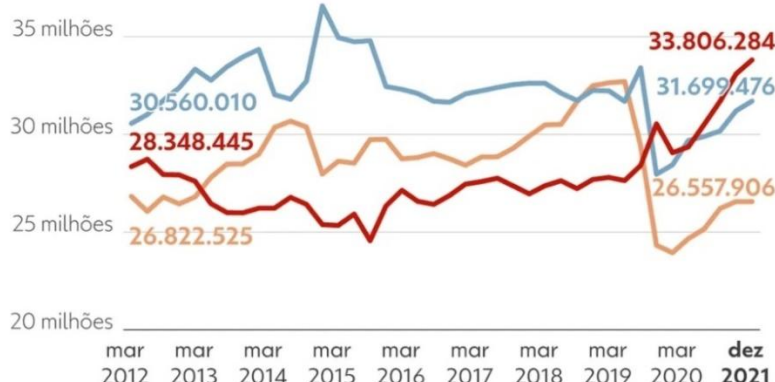
Gráfico 3 – Amostragem de brasileiros sobrevivendo em miserabilidade – 34 mi.

33,8 milhões de brasileiros recebem até 1 salário mínimo

Número de trabalhadores com salários mais baixos bateu recorde em 2021

População ocupada, por faixa de rendimento

Salário mínimo: — Entre 0 e 1 — Entre 1 e 2 — Mais de 2



Fonte: Pnad-IBGE /Economia G1 (2022).

O gráfico 3 mostra o vertiginoso aumento da pobreza no país, principalmente se observado o período de 2019 a 2021, no qual o índice de pessoas sobrevivendo entre 0 e 1 salário mínimo deu um salto para 33 milhões de trabalhadores nessa situação.

2.1 Necropolítica e minorias: chancelas nefastas

A pandemia de covid-19 exacerbou as desigualdades estruturais existentes no mercado de trabalho brasileiro, impactando de forma desproporcional trabalhadores negros, indígenas, mulheres,

jovens e aqueles com baixa escolaridade. Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e relatórios da Organização Internacional do Trabalho (OIT) evidenciam essas disparidades. Em 2021, a taxa de desemprego entre trabalhadores negros atingiu 16,6%, significativamente mais alta do que os 11,5% observados entre trabalhadores brancos. Além disso, 47,3% dos trabalhadores negros estavam na informalidade, enquanto entre brancos a taxa era de 34,6% (IBGE, 2021).

Para as mulheres, a taxa de desemprego alcançou 17,9% durante a pandemia, em comparação com 12,2% entre os homens. Adicionalmente, muitas mulheres foram afastadas do mercado de trabalho devido às responsabilidades adicionais com o cuidado de familiares (OIT, 2021). Os jovens de 18 a 24 anos foram particularmente afetados, com uma taxa de desemprego superior a 31% em 2021, refletindo a vulnerabilidade desse grupo ao impacto econômico da crise (IBGE, 2021).

Esses dados revelam a inadequação das políticas públicas existentes para proteger eficazmente esses grupos vulneráveis, evidenciando um viés necropolítico na condução das ações governamentais. A falta de instrumentalização das políticas robustas e direcionadas para mitigar os efeitos desiguais da pandemia acentuou a precarização das condições de trabalho e ampliou as desigualdades sociais e econômicas.

Em resposta à crise, o governo brasileiro implementou uma série de medidas legislativas destinadas a “preservar” empregos e “proteger” a renda dos trabalhadores. As principais normas foram a Medida Provisória nº 936/2020, que foi convertida na Lei nº 14.020/2020, e a Medida Provisória nº 927/2020. A Lei nº 14.020/2020⁶ estabeleceu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, permitindo a redução proporcional de jornada de trabalho e salários, além da suspensão temporária de contratos de trabalho com compensação financeira parcial do governo por meio do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) (Gonçalves, 2021).

Embora a lei tivesse como objetivo preservar empregos, argumenta-se que, ao permitir a redução de salários e a suspensão de contratos de trabalho, restou indubitável que a Lei nº 14.020/2020 contribuiu para a fragilização de direitos trabalhistas fundamentais, como a estabilidade no emprego e a proteção contra demissões arbitrárias (Druck, 2021; Souto Maior, 2021).

A Lei nº 14.020/2020 foi sancionada em 6 de julho de 2020 e visava a mitigar os efeitos adversos da crise sanitária e econômica, autorizando a redução de jornada de trabalho e salários em 25%, 50% ou 70% por até 90 dias e a suspensão de contratos de trabalho por até 60 dias, com possibilidade de prorrogação por ato do Poder Executivo (Oliveira, 2021).

⁶ Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nºs 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências.

A compensação financeira do governo, através do BEm, correspondia a um percentual do valor do seguro-desemprego ao qual o trabalhador teria direito em caso de demissão. Durante o período de redução de jornada e suspensão de contrato, a lei estabeleceu uma estabilidade provisória no emprego para os trabalhadores.

No entanto, a crítica central à Lei nº 14.020/2020 reside na sua contribuição para a fragilização dos direitos trabalhistas. A estabilidade temporária garantida pela lei não assegurava proteção contínua ao emprego, pois, após o término do período emergencial, o empregador pôde demitir o trabalhador sem maiores impedimentos, desde que cumpridas as formalidades legais, como o aviso prévio e o pagamento das verbas rescisórias (Souto Maior, 2021). Essa "estabilidade temporária" enfraqueceu a proteção contínua ao emprego, resultando em insegurança jurídica para os trabalhadores, que ficaram vulneráveis a demissões assim que o prazo de estabilidade expirou.

A lei também não garante proteção efetiva contra demissões arbitrárias. A estabilidade provisória oferecida durante o período de redução ou suspensão de contrato é limitada e não impede que o empregador dispense o trabalhador sem justa causa após o término dessas medidas. Isso contraria o princípio da continuidade da relação de emprego, que é fundamental no Direito do Trabalho brasileiro, conforme entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) (Silva, 2022).

O que se enxergou nitidamente foi que a fragilidade dessa proteção reflete uma abordagem superficial à proteção dos trabalhadores, já que a medida falha em abordar a necessidade de proteção de longo prazo contra demissões arbitrárias, deixando os trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade (Souto Maior, 2021).

De modo sutil e ao mesmo tempo estereotipado, a Lei nº 14.020/2020, que institui medidas emergenciais em resposta à pandemia de covid-19, trouxe significativas alterações na legislação trabalhista, incluindo a flexibilização das regras para redução de salários e jornada de trabalho, cenário que suscitou preocupações e críticas quanto à manutenção de condições mínimas de trabalho digno.

A crítica central foi a redução salarial, mesmo quando acompanhada de uma correspondente diminuição da jornada, que compromete a subsistência dos trabalhadores e de suas famílias, particularmente em um contexto de alta inflação e aumento do custo de vida. Aponta-se que a compensação oferecida pelo governo por meio do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda (BEm) não cobre integralmente as perdas salariais enfrentadas pelos trabalhadores, com impacto desproporcional sobre aqueles de menor renda, que são mais vulneráveis às reduções salariais (Druck, 2020).

A redução salarial temporária pode, assim, exacerbar a precariedade econômica e social de muitos trabalhadores, aprofundando desigualdades já existentes no mercado de trabalho brasileiro. Esse efeito contrasta com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, estabelecidos nos artigos 1º, inciso III, e 7º da Constituição Federal, que garantem condições justas e dignas de trabalho (Constituição Federal, 1988).

2.2 Evolução da renda e das condições de trabalho no período pós-pandemia

A análise dos indicadores mais recentes demonstra que houve recuperação parcial do mercado de trabalho brasileiro após o período mais crítico da pandemia. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua/IBGE), a taxa de desemprego recuou progressivamente entre 2022 e 2024, alcançando os menores níveis da série histórica recente.

Além da redução do desemprego, observou-se crescimento do rendimento médio real habitual dos trabalhadores. Os dados divulgados pelo IBGE apontam que o rendimento médio real alcançou patamares superiores aos verificados durante a pandemia, refletindo a retomada gradual da atividade econômica e do mercado de trabalho formal.

Todavia, a melhora dos indicadores agregados não eliminou os problemas estruturais do mercado de trabalho brasileiro. Persistem elevados índices de informalidade, subocupação e desigualdade de renda, especialmente entre trabalhadores negros, mulheres e jovens. Assim, embora seja possível identificar recuperação parcial dos indicadores econômicos e laborais no período pós-pandemia, os efeitos da flexibilização normativa e da precarização das relações de trabalho permanecem presentes, exigindo análise crítica acerca da efetividade das políticas públicas voltadas à proteção social do trabalho.

Desse modo, os dados mais recentes permitem concluir que a recuperação econômica observada após a pandemia não foi suficiente para superar integralmente os mecanismos de vulnerabilização social intensificados no período analisado, reforçando a necessidade de fortalecimento das instituições públicas de proteção ao trabalho.

3 DITADURA DA TOGA OU TENTATIVA DE RESISTÊNCIA À BARBÁRIE?

No âmbito judicial, a aplicação da Lei nº 14.020/2020 e suas medidas de flexibilização foram objeto de análise pelo Judiciário. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF) procuraram equilibrar a proteção dos direitos dos trabalhadores com a preservação dos empregos. No entanto, todo o engodo que envolve o mundo trabalhista após as contrarreformas deixa a jurisprudência ainda em desenvolvimento, especialmente em questões como o vínculo, o alcance

da estabilidade provisória garantida pela lei e as condições para a suspensão de contratos e a redução de jornada (Silva, 2021).

O STF, em julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6363⁷, reconheceu a necessidade de medidas emergenciais para enfrentar a pandemia, mas reafirmou que tais medidas devem respeitar os direitos fundamentais dos trabalhadores. O Tribunal ressaltou que qualquer flexibilização deve estar em conformidade com os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho (STF, 2021).

A Lei nº 14.020/2020 foi uma tentativa de conciliar a preservação de empregos com a proteção mínima dos trabalhadores durante uma crise sanitária e econômica sem precedentes. No entanto, a crítica e a crise persistem, pois, a possibilidade de redução salarial e suspensão de contratos sem garantias efetivas contra demissões e sem assegurar condições dignas de trabalho contribuiu e muito para a precarização das relações de trabalho e enfraquecimento de direitos fundamentais, como a estabilidade no emprego e a proteção contra demissões arbitrárias (Gomes, 2022).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2), em decisões como a do caso nº 1000851-67.2020.5.02.0467, enfatizou que, mesmo em períodos de pandemia, a redução de salários e jornada deve respeitar a dignidade do trabalhador e garantir a manutenção do mínimo existencial, destacando a importância da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, mesmo em situações excepcionais (TRT-2, 2020).

A Medida Provisória nº 927/2020⁸, editada em 22 de março de 2020, introduziu uma série de flexibilizações trabalhistas, como teletrabalho, antecipação de férias e suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho. No entanto, o STF considerou inconstitucional a suspensão dos contratos de trabalho por quatro meses sem pagamento de salários, conforme a Ação Declaratória de Inconstitucionalidade nº 6363 (ADI 6363 MC/DF), que teve como objeto a alegada inconstitucionalidade de dispositivos da Medida Provisória nº 936/2020 (MP 936), que possibilitam a redução proporcional de jornadas e salários, com ajustes individuais escritos e complementação da renda dos trabalhadores mediante pagamento de benefício assistencial com recursos do orçamento federal. O STF argumentou que tal medida violava o direito fundamental à remuneração digna e à proteção do trabalho, estabelecido no artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal (STF, 2020).

7 Analisa a inconstitucionalidade de dispositivos da Medida Provisória nº 936, de 1º de abril de 2020, em face dos quais julga-se pedido de medida cautelar. A MP 936 instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispôs sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências.

8 Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (Covid-19), e dá outras providências.

A decisão do STF reafirmou que qualquer suspensão contratual deveria ser acordada coletivamente, garantindo proteção mínima aos trabalhadores. O Tribunal enfatizou que, mesmo em tempos de crise, os princípios constitucionais de proteção ao trabalho e à dignidade humana devem ser respeitados. A interpretação do STF assegura que medidas de flexibilização devem ser proporcionais e razoáveis, compatíveis com os valores constitucionais (Lewandowski, 2020).

A análise da MP nº 927/2020 e da jurisprudência revela a complexidade de equilibrar interesses econômicos e sociais. O controle judicial de constitucionalidade desempenha um papel crucial em garantir que as respostas legislativas às crises não desrespeitem direitos fundamentais. As decisões judiciais destacam a importância de assegurar que as medidas de flexibilização não comprometam a dignidade dos trabalhadores e que sejam respeitados os princípios constitucionais que fundamentam o Direito do Trabalho no Brasil (Lima, 2021).

A flexibilização das regras trabalhistas, introduzida pela Lei nº 14.020/2020 em resposta à crise econômica e sanitária provocada pela pandemia de covid-19, tem sido alvo de críticas significativas, principalmente no que diz respeito à manutenção de condições mínimas de trabalho digno. Graça Druck (2021) argumenta que a redução proporcional de salários, mesmo quando acompanhada de uma diminuição correspondente na jornada de trabalho, pode comprometer severamente a subsistência dos trabalhadores e de suas famílias, especialmente em um cenário de alta inflação e elevação do custo de vida. A compensação oferecida pelo governo por meio do Benefício Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda (BEm) não é suficiente para cobrir as perdas salariais enfrentadas por trabalhadores de menor renda, que são os mais impactados por essas reduções (Druck, 2021).

Essas críticas destacam que, mesmo que temporária, a redução salarial pode agravar a situação de precariedade econômica e social dos trabalhadores, ampliando desigualdades já existentes no mercado de trabalho brasileiro. Isso contraria o princípio da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, consagrados no artigo 1º, inciso III, e no artigo 7º da Constituição Federal, que asseguram o direito a condições de trabalho justas e dignas (Brasil, 1988).

A implementação da Lei nº 14.020/2020 e suas medidas de flexibilização também foram objeto de análise judicial. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Supremo Tribunal Federal (STF) têm buscado equilibrar a necessidade de proteção dos direitos dos trabalhadores com a preservação dos empregos. Contudo, a jurisprudência ainda está se consolidando em torno de questões específicas, como a interpretação da estabilidade provisória garantida pela lei e as condições de aplicação da suspensão de contratos e redução de jornada.

No julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6363, o STF reconheceu a necessidade de medidas emergenciais para enfrentar a pandemia, mas enfatizou que essas medidas devem ser compatíveis com os direitos fundamentais dos trabalhadores. O Tribunal reafirmou que

qualquer flexibilização deve respeitar os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho (STF, 2020).

A Lei n.º 14.020/2020, ao buscar conciliar a preservação de empregos com a proteção mínima aos trabalhadores, trouxe críticas sobre sua eficácia. Permitir a redução de salários e a suspensão de contratos sem proteção efetiva contra demissões e sem assegurar condições dignas de trabalho pode contribuir para a precarização das relações laborais e enfraquecer direitos fundamentais como a estabilidade no emprego e a proteção contra demissões arbitrárias (Santos, 2023).

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT-2) tem decidido que, mesmo durante a pandemia, a redução de salários e jornada deve respeitar a dignidade do trabalhador e garantir sua sobrevivência. No caso nº 1000851-67.2020.5.02.0467, o TRT-2 reconheceu a nulidade de um acordo de redução salarial que não garantiu o mínimo existencial ao trabalhador, sublinhando a necessidade de proteção aos direitos fundamentais mesmo em situações excepcionais (TRT-2, 2021).

A Medida Provisória nº 927/2020, editada em março de 2020, flexibilizou normas trabalhistas como teletrabalho, antecipação de férias e banco de horas. No entanto, algumas disposições, especialmente a que permitia a suspensão dos contratos de trabalho por até quatro meses sem pagamento de salários, foram consideradas inconstitucionais pelo STF na ADI 6363 MC/DF. O STF entendeu que a medida violava o direito fundamental à remuneração digna e à proteção do trabalho, conforme o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal (STF, 2020).

A decisão do STF na ADI 6363 MC/DF teve implicações importantes para a proteção dos direitos trabalhistas durante a pandemia. O Tribunal reafirmou a necessidade de negociação coletiva e proteção à remuneração mínima, destacando que qualquer flexibilização deve respeitar os princípios constitucionais de proteção ao trabalho e à dignidade humana. Essa decisão também orienta futuras medidas governamentais em tempos de crise, enfatizando que, mesmo em situações excepcionais, os princípios constitucionais não podem ser desconsiderados (Silva, 2022).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao analisar as políticas públicas trabalhistas, observamos que, de um modo geral, o impacto desigual da pandemia também evidenciou a necessidade de políticas públicas mais inclusivas. A falta de políticas afirmativas e a insuficiência das medidas emergenciais, como a redução do valor do auxílio emergencial, ampliaram a pobreza e a fome entre grupos vulneráveis. O conceito de necropolítica, aplicado ao direito do trabalho, revela a seletividade das medidas adotadas e a priorização da proteção ao capital em detrimento da dignidade dos trabalhadores (Veras, 2021).

A pandemia expôs e aprofundou as desigualdades sociais no Brasil, afetando desproporcionalmente grupos marginalizados, como negros, indígenas, mulheres e jovens. A falta de políticas públicas eficazes para esses grupos agravou o desemprego estrutural e as desigualdades históricas no mercado de trabalho. Estudos diversos revelam que trabalhadores negros enfrentam taxas de desemprego e informalidade significativamente mais altas do que trabalhadores brancos, e mulheres e jovens também foram desproporcionalmente afetados pela crise (IBGE, 2021; Cedaw, 2022).

Portanto, a análise das medidas emergenciais e das políticas públicas revela a necessidade urgente de uma revisão profunda nas estratégias de proteção ao trabalho e na implementação de políticas inclusivas. Apesar dos esforços, a jurisprudência do STF e os compromissos internacionais do Brasil exigem uma abordagem mais proativa e comprometida com a equidade e a justiça social, especialmente em tempos de crise. A resposta estatal deve reforçar a proteção dos direitos fundamentais e garantir condições dignas de trabalho para todos os trabalhadores, independentemente de sua cor, gênero ou posição social, e fomentar menos o capital.

Os dados analisados permitem concluir que a Reforma Trabalhista de 2017 e as medidas emergenciais adotadas durante a pandemia produziram efeitos relevantes sobre as instituições públicas de proteção ao trabalho e sobre as condições de vida da população trabalhadora. Embora os indicadores econômicos posteriores demonstrem recuperação parcial do emprego e da renda, persistem elementos estruturais de precarização que justificam a continuidade do debate acerca da efetividade das políticas públicas trabalhistas. A utilização do conceito de necropolítica nesse contexto apresenta-se como ferramenta analítica relevante para compreender os impactos diferenciados dessas transformações sobre grupos socialmente vulneráveis e para refletir sobre os limites e possibilidades de reconstrução da proteção social do trabalho no Brasil contemporâneo.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV**. São Paulo: Boitempo, 2019.

ANTUNES, R. **Capitalismo pandêmico**. São Paulo: Boitempo, 2022.

BARAÚNA, E. **O Brasil sob a terceirização**: reforma trabalhista e corrosão estrutural do trabalho (2016-2018). 2020. Dissertação (Mestrado Acadêmico em Serviço Social) – Programa de Pós-Graduação em Serviço Social do Departamento de Serviço Social da PUC-Rio, Rio de Janeiro, 2020.

BEHRING, E. R. **Brasil em contra-reforma: desestruturação do Estado e perda de direitos**. São Paulo: Cortez, 2003.

BERG, J. et al. **Digital labour platforms and the future of work: towards decent work in the online world**. Geneva: International Labour Office, 2021.

BIAVASCHI, M. B. O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso. **Estudos Avançados**, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 75-87, maio/ago. 2016. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142016.30870005>. Acesso em: 11 nov. 2023.

BOSCHETTI, I. Agudização da barbárie e desafios ao Serviço Social. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, n. 128, p. 54-71, jan./abr. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ssoc/n128/0101-6628-ssoc-128-0054.pdf>. Acesso em: 6 out. 2023.

BRAGA, J. C. **Economia política da dinâmica capitalista**. Campinas: I.E. Unicamp, 1996. (Texto de Discussão n. 51).

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Dados sobre a Justiça do Trabalho 2024, ano base 2023**. Brasília, DF: CNJ, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br>. Acesso em: 20 mar. 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **Justiça em números - 2016: panorama do Poder Judiciário brasileiro**. Brasília, DF: CNJ, 2017. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2011/02/b8f46be3dbbffa44931a933579915488.pdf> - Acesso em: 15 abr. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. **Emenda constitucional nº 95, de 15 de dezembro de 2016**. Altera o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, para instituir o Novo Regime Fiscal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc95.htm. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. **Lei de nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1 de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017c. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 16 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002**. Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal – ARF [...]. Brasília, DF: Presidência da República, 2002.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363**. O Tribunal, por maioria, negou referendo à medida cautelosa, indeferindo-a, nos termos do voto do Ministro Alexandre de Moraes [...]. Relator: Min. Ricardo Lewandowski, julgado em 17 abr. 2020. Brasília

DF: Supremo Tribunal Federal, 2021. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 20 jun. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Caso nº 1000123-89.2017.5.02.0715**. Agravo de instrumento em recurso de revista. Acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.015/2014. Vínculo de emprego. Motorista. Uber. Ausência de subordinação. São Paulo: TRT2, 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Caso nº 1000851-67.2020.5.02.0467**. São Paulo: TRT2, 2020.

CACCIAMALI, M. C.; FERNANDES, R.; BATISTA, N. F. Desemprego e medidas de proteção social no Brasil durante a Pandemia da COVID-19. **Revista de Economia Política**, [s.l.], v. 41, n. 2, p. 333-353, 2021.

CHOMSKY, N. **O precipício**: neoliberalismo, a pandemia e a urgente necessidade de mudança social. Nova York: Penguin Random House, 2021.

COMITÊ PARA A ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES. **Recomendação geral nº 39 (2022) sobre os direitos de Mulheres e Meninas Indígenas**. [S.l.]: CEDAW, 2022. Disponível em: <https://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2023/04/CEDAW-GR-39-portugues.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2024.

DAL ROSSO, S. **O ardil da flexibilidade**: os trabalhadores e a teoria do valor. São Paulo: Boitempo, 2017.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Editora Boitempo, 2016. 402 p.

DAVIS, Angela. **Mulheres, raça e classe**. São Paulo: Boitempo, 2016.

DE MASI, D. **O ócio criativo**. Rio de Janeiro: Editora Sextante, 1990.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Relatório de atividades 2024**: balanços 2024/2025. São Paulo: DIEESE, 2025. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/materialinstitucional/2024/relAtividades2024.pdf>. Acesso em: 05 mar. 2025.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. **Nota Técnica**, n. 172, março, 2017. São Paulo: DIEESE, 2017a.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização. **Nota Técnica**, n. 175, abril, 2017. São Paulo: DIEESE, 2017b.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil. **Nota Técnica**, nº 178, maio, 2017. São Paulo: DIEESE, 2017c.

DRUCK, G. A crise sanitária e a flexibilização das relações de trabalho. In: DRUCK, G.; SANTOS, M. H. **Direito do trabalho e pandemia**. São Paulo: Editora Jurídica, 2020.

DRUCK, G. **A crítica ao modelo de proteção social**: uma análise da Lei n.º 14.020/2020. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2021.

DRUCK, M. G. A metamorfose das classes sociais no capitalismo contemporâneo: algumas reflexões. **Revista Em Pauta**, [s.l.], v. 16, p. 68-92, 2019.

DRUCK, M. G.; SILVA, J. B. **Trabalho, precarização e resistências**: as múltiplas faces do trabalho. Salvador: Editora da EDUFBA, 2019.

FEDERICI, S. **O patriarcado do salário**. São Paulo: Boitempo, 2021.

FELIZOLA, M.; PÓVOAS M. A. **A cegueira da reforma trabalhista**. Curitiba: Editora Appris, 2019.

GALEANO, E. **As veias abertas da América Latina**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1981.

GOMES, L. F. Comentários à Lei n.º 14.020/2020. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 88, p. 25-45, 2022.

GONÇALVES, M. **Impactos da pandemia no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: Atlas, 2021.

HARVEY, D. **17 contradições e fim do capitalismo**. São Paulo: Boitempo, 2016.

HARVEY, D. O ‘novo’ imperialismo: acumulação por espoliação. **Socialist Register**, [s.l.], p. 95-125, 2004.

HARVEY, D. **The new imperialism**. Oxford: Oxford University Press, 2020.

HOBSBAWM, E. **Era dos extremos**: o breve século XX (1914-1991). São Paulo: Companhia das Letras, 2008.

IANNI, O. **A ditadura do grande capital**. São Paulo: Editora Expressão Popular, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios**: síntese de indicadores 2015. Coordenação de trabalho e Rendimento. Rio de Janeiro: IBGE, 2016. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98887.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios - PNAD COVID19**. Rio de Janeiro: IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/27946-divulgacao-semanal-pnadcovid1.html>. Acesso em: 20 set. 2024.

KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. **Organização da Reforma Trabalhista no Brasil**: promessas e realidade. Campinas, SP: Curt Nimuendajú, 2019.

LEWANDOWSKI, R. **Decisão monocrática na ADI 6363**. Brasília, DF: Supremo Tribunal Federal, 2020.

LIMA, P. O papel do STF na proteção dos direitos trabalhistas durante a pandemia. **Revista Brasileira de Política e Direito**, [s.l.], v. 34, n. 1, p. 65-80, 2021.

MARX, K. **O capital**: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital. Tradução Rubens Enderle. São Paulo: Boitempo, 2013.

MBEMBE, A. **Necropolítica**: biopoder, soberania, estado de exceção, política de morte. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

OLIVEIRA, A. **A flexibilização dos direitos trabalhistas e a pandemia de COVID-19**. São Paulo: Editora LTr., 2021.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração universal dos direitos humanos**, 217 (III) A. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos/>. Acesso em: 6 set. 2024.

PEREIRA, C. **Reforma trabalhista e inspeção do trabalho**: impactos e desafios. São Paulo: Editora LTr., 2019.

REFORMA trabalhista viola convenções da OIT. **Carta Capital**, [s.l.], 20 jun. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/politica/reforma-trabalhista-viola-convencoes-da-oit>. Acesso em: 12 mar. 2024.

SANTOS, T. V. C.; STAMPA, I. Contratação por pregão: formas atípicas de trabalho de assistentes sociais no Brasil recente. **SER Social**, Brasília, DF, v. 21, n. 44, p. 48-72, jan./jun. 2019.

SILVA, C. Flexibilização e direitos trabalhistas: uma análise crítica. **Jornal de Direito e Sociedade**, [s.l.], v. 19, p. 55-74, 2021.

SILVA, R. **Desafios e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil**. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

SOUTO MAIOR, J. L. **Crítica à Lei nº 14.020/2020 e seus efeitos sobre os direitos trabalhistas**. Curitiba: Editora Intersaberes, 2021.

SOUTO MAIOR, J. L. **Resistência 2**: defesa e crítica da justiça do trabalho. São Paulo: Expressão Popular, 2018.

STAMPA, I. Transformações recentes no “mundo do trabalho” e suas consequências para os trabalhadores brasileiros e suas organizações. **Revista em Pauta**, Rio de Janeiro, v. 30, n. 10, 2. sem. 2012. Disponível em: <http://www.e-publicacoes.uerj.br/media/pdf/HUOnlineEdicao464.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2024.

STAMPA, I. Capitalismo e políticas sociais no Brasil em tempos de crise: que país é esse?. In: MARTINS, Valter; DUTRA, Adriana Soares (org.). **Estado, política social e serviço social**. Rio de Janeiro: Autografia, 2021.

STAMPA, I.; LOLE, A. Trabalho e precarização social no capitalismo contemporâneo: dilemas e resistência do movimento organizado de trabalhadores. **Revista de Políticas Públicas**, UFMA, São Luís, v. 22, p. 277-304, ago. 2018.

TEIXEIRA, M. A.; DRUCK, G.; FILGUEIRAS, L. **Contrarreforma trabalhista e futuro da classe trabalhadora**. São Paulo: Boitempo, 2017.

TEIXEIRA, M. *et. al.* **Contribuição crítica à reforma trabalhista**. Campinas: UNICAMP: CESIT, 2017. Disponível em: <http://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/06/Dossie-14set2017.pdf>. Acesso em: 15 jun. 2024.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Estatísticas do TST**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 10 abr. 2024.

VÉRAS, R. Brazilian Labour Reform in historical perspective. **Global Labour Journal**, [s.l.], v. 9, n.3, p. 319-338, 2018.